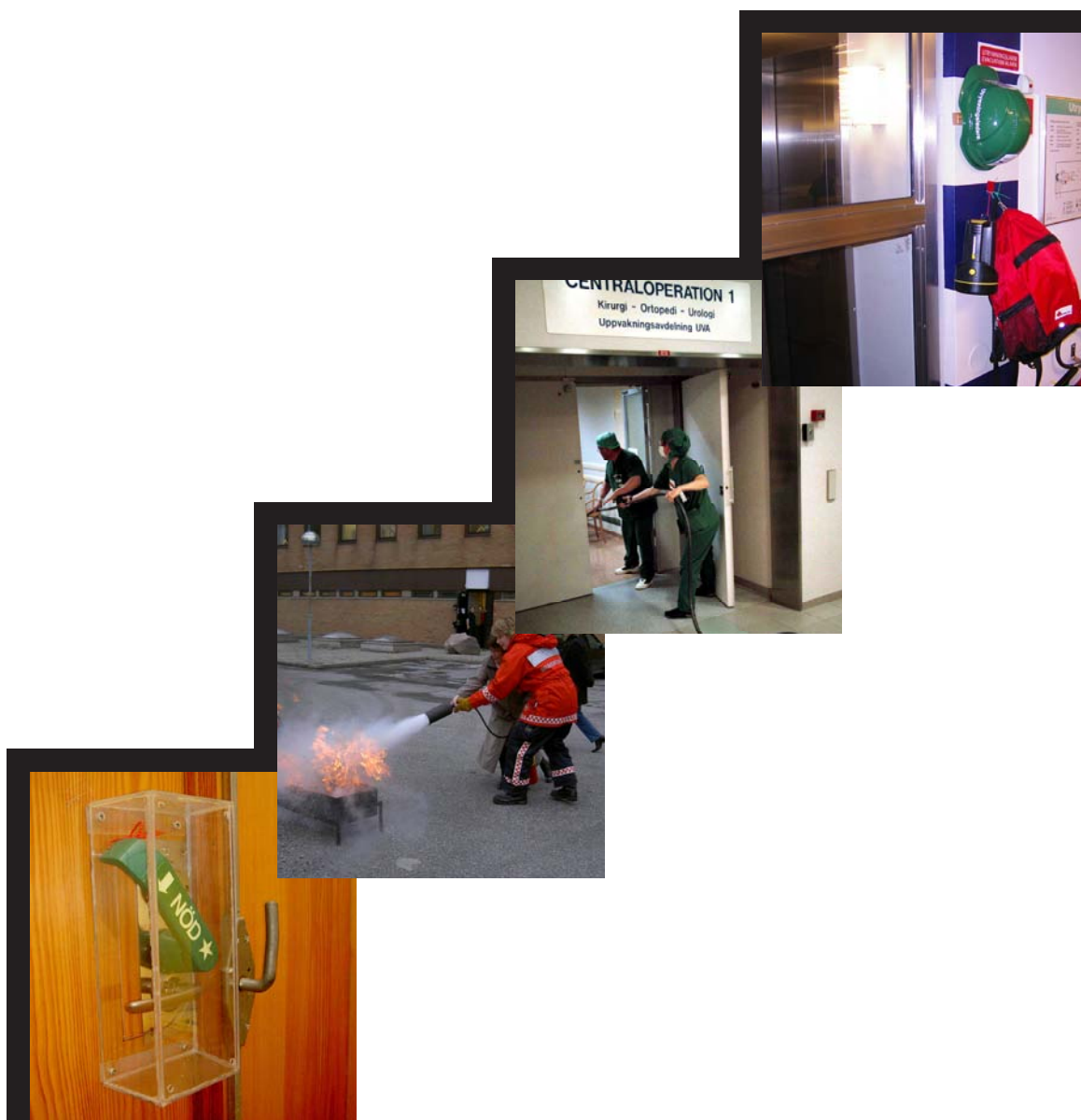


# Brandkompetensutvecklingschema (BUS)

Ett mätinstrument för bedömning av brandkompetens och mognad i brandskyddsarbetet





Ett mätinstrument för bedömning av brandkompetens  
och mognad i brandskyddsarbetet

## Brandkompetensutvecklingschema (BUS)

# Presentation av författarna

**Jan Gustafsson** arbetar som avdelningschef på Bengt Dahlgren Brand & Risk AB sedan 2004. Han är brandingenjör med 40 års erfarenhet av brandskyddsfrågor. Jan har arbetat i räddningstjänsten Helsingborgs och Stockholms brandförsvär i 12 år, på Trygg Hansa försäkringsbolag i 8 år och på Svenska Brandskyddsföreningen i 12 år. År 1993 skapade Jan under sin tid på SBF "Intern brandskyddskontroll" och har sedan dess arbetat med frågor kring systematiskt brandskyddsarbete.

**Marie Hansson** arbetar med brandsäkerhet på Karolinska Universitetssjukhuset. Innan dess har hon 4 års erfarenhet av brandprojektering vid Bengt Dahlgren Brand & Risk AB. Marie har även arbetat både förebyggande och operativt och inom kommunal räddningstjänst i Lund, Malmö och Göteborg. Senast vid Lunds brandförsvär där hon var tf chef för Räddningsavdelningen i Lund och Eslöv. Hon är utbildad brandingenjör vid LTH, men har även en byggnadsingenjörsexamen och en fil mag i beteendevetenskap. Systematiskt brandskyddsarbete intresserar Marie särskilt, är och har varit hennes arbetsområde under hela hennes yrkesverksamma tid.

**Maria Wallgren Gyllentri** är examinerad brandingenjör från Lunds tekniska högskola. Efter examen har hon arbetat som lärare på Räddningsverkets skola i Skövde inom ämnesområdena förebyggande brandskydd och riskhantering samt som brandkonsult på Bengt Dahlgren AB med placering i Stockholm och Linköping. Sedan 2007 arbetar hon som brandingenjör på räddningstjänsten i Motala - Vadstena.

**Bo Sundblad**, Universitetslektor, Stockholm Universitet

Från början läsforskare och kom via det området in på området kvalitativ bedömning som ett led i resultatuppföljning. Ambitionen har hela tiden varit att skapa tidsekonomiska och lätt kommunicerade instrument med lika hög tillförlitlighet som de traditionella testerna. Det mest kända är Läsutvecklingsschemat LUS som idag används i stort sett alla kommuner i Sverige och även i Norge och Danmark. Han har även som sakkunnig varit med i arbete med att lägga om betygssystemet i de svenska skolorna så att det kunde tjäna övergången till resultatstyrning. Utöver LUS och betygssystemet har han även lett arbetet med att ta fram kvalitativ instrument för förskolan (RUS) matematik (MUS) skrivförmåga (SUS), Fritidsverksamhet och social kompetens i skolmiljön. (se vidare [www.bibo.se](http://www.bibo.se))

# Förord

Uppdraget från Räddningsverket, enheten för bebyggelse och miljö, har varit att utveckla en metod för bedömning av brandkompetens och mognad av brandskyddsarbetet. Arbetet har genererat denna handbok och har utförts av en arbetsgrupp inom Bengt Dahlgrens AB bestående av tre brandingenjörer; Jan Gustafsson, Marie Hansson och Maria Wallgren-Gyllentri tillsammans med pedagogen Bo Sundblad, Bibo AB. I arbetet har också ingått att få respons på metoden via fokusgrupper, vilka har brandskydd som arbetsområde. Räddningsverkets kontaktperson har varit enhetschef Mette Lindahl Olsson.

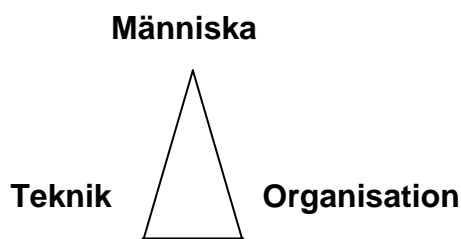
2004 förändrades regelverket för brandskydd i Sverige genom Lag om skydd mot olyckors tillkomst, vilket medförde att den enskildes ansvar förtydligades. För att förbereda för denna förändring gav Räddningsverket 2001 ut ett allmänt råd om Systematiskt Brandskyddsarbete, senare även kallat SBA. Det har nu hunnit passera ett antal år sedan dess och det är nu dags att utvärdera genom att ställa frågor som:

Hur ser vi idag på vad Brandskydd är?

Hur uppfattar vi idag vad Systematiskt Brandskyddsarbete är?

Enligt vår mening är det viktigt att räddningstjänsten i en fortsatt utveckling behöver ha en gemensam lägesuppfattning av vad brandskydd är, vad Systematiskt Brandskyddsarbete är och vad målet med detta arbete är.

Vår uppfattning är att Systematiskt Brandskyddsarbete betraktat som ett ledningssystem utgår utifrån konceptet; Människa – Teknik – Organisation. Alla faktorer krävs för att få ett fungerande system.



Här kan jämförelsen göras med brandtriangeln – syre, bränsle och värme. Om en av de ingående komponenterna tas bort så blir det ingen brand. Om en av komponenterna; människa, teknik, organisation tas bort så blir det inget fungerande brandskydd.

Idag finns ett behov av ett värderingssystem för brandskydd som tar in hela det komplexa samspelet människa, teknik och organisation. Ett sätt att med gemensamma referenspunkter bedöma hur långt en verksamhet har kommit på väg mot ett fungerande brandskydd. Brandkompetensutvecklingsschema (BUS) är en metodik att mäta hur långt människan har kommit i sin mognad/sitt tankesätt avseende brandskydd.

I samhället finns en efterfrågan på att de bedömningssystem som vi använder är öppna/genomskinliga/transparenta. Detta innebär att när vi gör våra bedömningar ska andra lätt kunna följa hur vi kommit fram till förslag på åtgärder.

Den traditionella besiktningen är en utmärkt utgångspunkt i vårt brandskyddsarbete. Det som skiljer den traditionella brandsynen mot dagens sätt att arbeta är att nu har vi verktyg som hjälper oss att reflektera över funna brister och finna om lösningar ligger i mänskliga, tekniska eller organisatoriska åtgärder.

Förmågan att se hela detta komplexa samspel och att se skillnaden i kvalité hos ansvariga och olika organisationer finns i huvudet/i bedömarkompetensen hos många av dem som arbetar inom kontrollfunktioner (tillsyn, revision) idag. Det finns ett växande behov att ta fram och synliggöra detta kunnande. Genom att ta fram det/skriva ner detta kunnande kan vi också samordna kunskapen och t o m kalibrera bedömarkompetensen. Detta innebär att oavsett vem som utför bedömningen kommer fram till samma resultat. BUS är ett verktyg för att bedöma människan i detta samspel

Vi vill påpeka att BUS inte är ett alternativ till olika metodiker och SBA-cirklar. BUS är inte en metod utan ett verktyg för att ta reda på resultatet av ett framgångsrikt metodarbete med SBA.

*”Det säger mer  
när vi berättar vad någon kan  
istället för att tala om  
vad den inte kan!”*

# Innehållsförteckning

1 Först två inledande exempel.....	6
1.1 Tillsyn på pappersindustrin .....	6
1.2 Ex Förskolan .....	9
2 Sammanfattning .....	12
2.1 BUS, är och inte är .....	12
2.2 Vad kan BUS användas till .....	12
3 Bakgrund .....	14
3.1 Historia .....	14
4 Räddningstjänstens förändrade uppdrag .....	16
4.1 Det förändrade tänkandet .....	17
5 Hittillsvarande strategier och metoder .....	18
5.1 Metoden ”SBA-cirkeln” .....	18
5.2 ”Pärmen” .....	19
6 Nästa steg .....	20
6.1 Det som mäts blir bättre .....	20
6.2 Det går att mäta tänkandet och hur det utvecklas.....	20
6.3 Professionalism .....	21
7 Vad är BUS .....	22
7.1 Faserna i BUS.....	22
7.1.1 Noll-koll .....	22
8 Brandkompetens Utvecklings Schema (BUS) .....	23
8.1 Nollpunkten .....	23
8.2 Fas 1 Tekniksyn .....	23
8.3 Fas 2 Behov av planering .....	23
8.4 Fas 3 Ledning/Styrning .....	24
8.5 Fas 4 SBA-tänk! T.ex. Kundnytta .....	24
8.6 Ledningsprinciper.....	25
9 Brandkompetensutvecklingsschema (BUS) .....	26
9.1 Innan du går vidare.....	26
9.2 Nollpunkten .....	27
9.2.1 Fas 1 Tekniksyn .....	28
9.2.2 Fas 2 Behov av planering .....	31
9.2.3 Fas 3 Ledning/Styrning .....	34
9.2.4 Fas 4 SBA-tänk! T.ex. Kundnytta.....	41
9.3 Ledningsprinciper.....	42
10 Slutord.....	43
11 Brandkompetens Utvecklingsschema (BUS) version 3 .....	44
11.1 Nollpunkten.....	44
11.1.1 Fas 1 Tekniksyn .....	44
11.1.2 Fas 2 Behov av planering .....	44
11.1.3 Fas 3 Ledning/Styrning .....	44
11.1.4 Fas 4 SBA-tänk! T.ex. Kundnytta.....	44

# 1 Först två inledande exempel

## 1.1 Tillsyn på pappersindustrin

Tillsynsför rättaren Lasse sitter på sitt kontor på Räddningstjänsten, med en mugg kaffe på skrivbordet. Medan han håller på att förbereda sig inför sitt nästa tillsynsbesök på pappersindustrin i byn tänker han tillbaka på skiftet mellan den gamla räddningstjänstlagen till den nya lagen om skydd mot olyckor. Lasse hade tillhört den skaran som vid årsskiftet 2003/2004 haft mycket fördomar om att han skulle bli ”arbetslös” när den nya lagen trädde i kraft. Han trodde att han inte längre skulle få göra det som han är riktigt bra på, nämligen att förrätta brandsyn ute i verksamheterna. Det ansvaret skulle övergå till verksamheterna i större utsträckning.

Nu hade det hunnit gå några år och egentligen var det inte så mycket som var förändrat insåg Lasse när han tänkte efter. Han gjorde fortfarande det han var bra på genom att hjälpa verksamheterna att hitta var de brast i sitt brandskydd. Visst han hade fått förändra sitt tillsynssätt såtillvida att han fick situationsanpassa upplägget av tillsynen utifrån verksamheten. Han fick även beakta hur långt de kommit i sin tankeprocess och mognad när det gäller brandskyddsarbete. I övrigt så hade han kommit till insikt om att tillsynen egentligen mest handlade om att på ett pedagogiskt sätt kommunicera det han själv visste om brandskydd. Efter 20 år i yrket så kände Lasse verkligen att han kan det här. Brandskydd handlade ju om att planera, leda och följa upp arbetet samt att dokumentera det hela, inte helt olikt det arbetet som räddningsledarna på operativa avdelningen hade. Först så planerade de för insats, sedan ledde de räddningsinsatsen och sedan följdes allt upp med en olycksundersökning för att kunna förbättra verksamheten. Räddningsledaren använder all sin kunskap och erfarenhet i sitt beslut och formulerar order. Tillsynsför rättaren använde sin kunskap och erfarenhet för att inventera vilken mognad verksamheten har, besluta om pedagogik och kommunikation för att ”nä” verksamheten samt att avslutningsvis besluta om åtgärder för objektet i form av att formulera de krav som är rimliga för just den aktuella verksamheten med de risker och förutsättningar som de har. Lasse skrattade till för sig själv när han kom på sig själv med att det ungefär var som den operativa taktikramsa som han lärt sig på räddningsskolan för ett antal år sedan – IDA, inledningsvis, därefter och avslutningsvis. Det var så han gjorde tillsyn.

Han erkände att det väl var lite nya områden som han hade fått lära sig mer om för att kunna bemöta kunden på den nivå som han eller hon befinner sig. Tidigare hade han mest pekat med hela handen på det som var fel, utan att försöka analysera varför det var fel. Han hade känt att det var ganska så meningslöst och frustrerande att år efter år gå brandsyn och peka på samma brister i en och samma verksamhet. Däremot så hade han aldrig funderat på vad han själv kunde göra åt saken, utan han hade mest skyllt på verksamheten – att de var lata och att de inte brydde sig om hans anmärkningar i brandsyneprotokollet. Nu hade han förstått att verksamheterna inte hade den kunskap om varför de skulle åtgärda bristerna. Han hade inte brytt sig om att lära ut varför eller att härleda var i deras organisation som de fallerade. Nu var det annorlunda. Lasse hade ett helt annat förhållningssätt. Han förklarade varför saker och ting skulle vara på ett visst sätt och sedan hjälper han sina kunder hur de ska kunna förbättra sitt brandskydd. Beroende på kundens kunskapsnivå så anpassade han dialogen utifrån det.



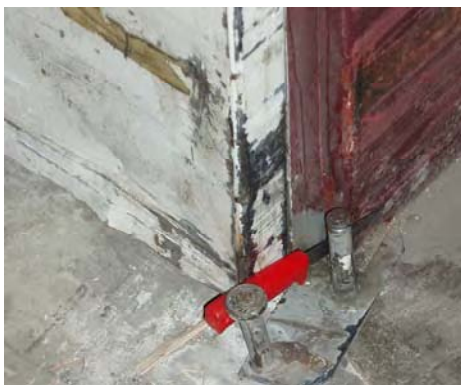
Lasse brukade i de allra flesta fall gå igenom verksamhetens uppbyggnad av brandskyddsarbetet tillsammans med de ansvariga för verksamheten och fastighetsägaren. Sedan gjorde han som han alltid gjort och vad han verkligen är bra på med sin erfarenhet – han går en runda i verksamheten och ser om det finns några brister i brandskyddet. Skillnaden var först efter ”brandsynen”, då han använder BUS för att bedöma och placera in kunden på en nivå i deras mognadsprocess. Sedan kommunicerade han med kunden utifrån en metodik för SBA vad han tyckte de behövde förbättra och arbeta mer med. När han gjorde detta använde han exempel utifrån verksamheten och det som han sett på rundvandringen i objektet och den information han fått då han frågat personalen frågor om brandskyddet och deras agerande vid en brand. Han analyserade och härledde vad bristerna berodde på och utformade kraven på verksamheten utifrån detta. Sedan förtydligade han med hjälp av BUS hur långt verksamheten skulle nå i sitt brandskyddsarbete. Detta var enkelt för honom och alla de andra på avdelningen som varit verksamma i så många år med den erfarenhet som de hade.

Lasse hjälper fortfarande verksamheter att peka ut var bristerna i brandskyddet är. Eftersom ansvarsfördelningen förtydligats med lagändringen hade han insett att kommunikationen måste ske på ett annorlunda sätt. Verksamheterna accepterade inte längre att någon pekade med hela handen. Ett annat alternativ är att först ta rundvandringen och sedan lyssna till hur kunden har lagt upp sitt brandskyddsarbete. Detta brukar Lasse kundanpassa. För vissa kunder passar det ena förhållningssättet bättre än det andra hade han märkt, men han hade snabbt kommit in i det.

Lasse reste sig, tog på sig jackan och traskade iväg mot fordonshallen. Det var dags att ta besiktningsbil 512 och köra till pappersindustrin.

På pappersindustrin möttes Lasse av Roland Bengtsson, brandskyddsansvarig för verksamheten. Roland förklarade att de minsann både hade brandsläckare och brandutbildad personal och att egenkontroll utfördes på alla brandtekniska installationer. De satte sig i konferensrummet och Roland redogjorde för pappersindustrins brandskyddsarbete. Lasse funderade för sig själv var i mognadsprocessen för brandskyddsarbetet, som han trodde att organisationen befann sig. Roland berättade att pappersindustrin var långt framme i sitt SBA arbete, att de tidigt hade tagit tag i dessa frågor och sedan visade han upp en pärm som han hade köpt redan år 2004. Där förvarade han de färdigtryckta checklistorna över de egenkontroller som han utfört. Lasse funderade på var han trodde att pappersindustrin befann sig i BUS. Han kom fram till att de borde befinna sig någonstans mellan fas1 tekniksyn och fas 2 behov av planering, men han sa ingenting till Roland ännu.

Väl ute i verksamheten kom de fram till en branddörr i lagerdelen. Magnetuppställningen på branddörren var ur funktion, men detta hade personalen på golvet snabbt och lätt åtgärdat genom att ställa upp dörren med en morakniv. På så sätt åkte dörren inte igen och truckarna kunde köra genom öppningen där den tunga branddörren satt utan problem. Lasse frågade Roland vad det var för brandutbildning som personalen fått. Handbrandsläckning svarade Roland. Det måste ju du veta, för det är ju ni som säljer den. Lasse påpekade att branddörrens funktion inte längre fungerade och att brandcellen för lagret nu blivit dubbelt så stor. Roland funderade lite och sedan blev han förbannad över att ingen av de på lagret hade felanmält branddörren till servicepersonalen. Vad tror du det beror på, undrade Lasse lite försiktigt. Roland mumlade något om lata, odugliga truckförare som först kör på branddörren så att den blir alldeles sned så att magnetuppställningen inte fungerar och sedan inte har vett att rapportera händelsen. Har de någon kunskap om brandcellsgränser och vilken funktion den fyller, undrade Lasse. Har de fått någon utbildning?



Lasse var tillbaka på brandstationen igen efter sitt tillsynsbesök på pappersindustrin. Han var riktigt nöjd med hur han hade fått Roland att förstå att brandskydd är en mognadsprocess hos alla anställda. Väl tillbaka i konferensrummet hade han på ett pedagogiskt sätt förklarat för Roland att de hade en bit kvar att arbeta med sitt brandskydd, men att han skulle hjälpa honom med att strukturera upp arbetet. Han hade tagit fram BUS verktyget och placerat in verksamheten i rätt fas och sedan lugnt och metodiskt, med hjälp av exempel från dagens genomgång förklarat varför han ansåg att de befann sig just där. Därefter hade han utifrån sin erfarenhet och kunskap bedömt var han ansåg det var rimligt att pappersindustrin skulle befinna sig - vad som var skäligt. Roland hade insett att det fanns ett behov av att planera, styra och följa upp även brandskyddsverksamheten. Det var ju egentligen inget konstigt eftersom de redan gjorde så inom produktionslinjen. Roland hade egentligen aldrig funderat på att brandskyddet borde integreras i detta. Dagen avslutades med att Roland skulle ta fram en handlingsplan tillsammans med ledningen för hur de skulle gå vidare och arbeta med brandskyddet i verksamheten.

## 1.2 Ex Förskolan



Brandkonsulten är på slutbesiktning på en förskola som byggts om. När han går där möter han av en händelse föreståndaren på förskolan och hennes kollega. Bra, tänker han, nu kan jag passa på och tala om hur vi tänkt när det gäller brandskyddet.

- ”Har ni tid en stund så ska jag förklara hur vi tänkt när vi projekterade brandskyddet nu när vi byggde om”, säger han till dem.
- ”Gärna”, svarar de.

Han går igenom de brandtekniska installationer och principerna för dem. De lyssnar intresserat och när han är färdig säger föreståndaren:

- ”Vad bra, jag ska nämligen gå en kurs i systematiskt brandskydd senare i veckan.”
- ”Då får vi en pärm till att stoppa i bokhyllan”, säger hennes kollega.
- ”Är det så illa”, säger brandkonsulten, ”varför ska ni göra systematiskt brandskyddsarbete då”?
- ”Nä, det är sant det är klart att vi måste ha rutiner så att alla vet vad de ska göra så att vi kan få ut barnen om det brinner”, fyller föreståndaren på.
- Hur tänker du då? Vad behöver ni göra för att klara av det?, svarar han.

Föreståndaren berättar att hon menar att de ska ta upp brandfrågan på ett personalmöte och diskutera med alla vad de ska göra om det börjar brinna och så gå igenom brandskyddet i lokalerna. Sedan får de ta fram rutiner för att se till att allt fungerar.

- ”Det låter ju riktigt bra”, svarar han henne
- ”Fast vi ska ju ta fram en brandskyddspolicy och massa andra grejer”, fortsätter kollegan.
- ”Behöver ni det för att ni ska klara av att få ut barnen? Räcker inte det som du sa”?
- säger han och vänder sig till föreståndaren.
- ”Menar du att vi inte behöver det”?, säger båda två förvånade.

Han ser att de blir förvånade och förklarar att de har ju ett bra mål med sitt arbete och att då räcker det väl att skapa den organisation, ta fram de rutiner och öva så att ni klarar av det.

- ”Vad menar du”? säger föreståndaren

Han inser att de inte riktigt förstår hur han tänker så han känner att han behöver förklara lite mer för dem. Tanken slår honom att alla inte förstår vad systematiskt brandskyddsarbete är. De kanske tror att man måste göra allt som inryms i SBA-cirkeln för att uppfylla kraven i lagstiftningen.

Han fortsätter:

- ”Jo, det är så att om ni ska göra allt som ryms i SBA-cirkeln så kan ni också ha ett annat mål med ert arbete. Ni har ju som mål att ni ska få ut barnen om det börjar brinna. Det tycker jag är ett bra och fullt tillräckligt mål för er verksamhet. Det ni har planerat att göra är bra och jag tror också att ni kan ha kontroll på att alla vet vad de ska göra om det händer något. En verksamhet som är större eller mer riskfylld behöver göra mer av det som anges i SBA-cirkeln då de har mer behov av att styra upp att det verkligen fungerar om det händer något. Så SBA-cirkeln är inget krav att utföra till fullo utan det styrs av verksamhet, storlek på organisationen eller vilket resultat ni vill uppnå”.
- ”Ert mål är ju att ni ska få ut barnen om det brinner. Hade ni haft som mål att ni också ska visa för föräldrarna att ni är en säker förskola dit föräldrarna lugnt kan lämna sina barn för att ni har högt säkerhetstänkande och ni på det viset blir en eftertraktad förskola. Då hade ni behövt haft ett mer utvecklat tänk och mognad i er syn på brandsäkerhet”, förklarar brandkonsulten.
- ”Ja, fast det är ju det vi menar men det var ju inte det vi sa, så vi har kanske inte kommit dit ännu i vårt sätt att tänka”, säger föreståndaren insiktsfullt.

Bra – det var klokt, tänker brandkonsulten, det vitala är ju hur de tänker och vilken kunskap de har och inte att de gör varje steg i SBA-cirkeln. Den är ju till för att utveckla och bygga ett tänkande.

- ”Är ni med på hur jag tänker”? frågar han dem. Ta t.ex. det här med brandskyddsbeskrivning. Det kan behövas på ett stort företag som har många byggnader och en massa handbrandsläckare att hålla reda på. De kan behöva ha ritningar och dokumentation över vad de har och därför behöver inte ni det. Ni har ju bara två släckare, ni vet var utgångarna är och det är bara fyra efterlysande skyltar som markerar utgångarna, så ni behöver inte ha varken ritningar eller någon förteckning över det, det klarar ni att hålla reda på i alla fall.
- ”Jaha så om jag som ansvarig vet att alla vet vad de ska göra och att våra grejer fungerar även om jag inte är här just då så räcker det, då uppfyller vi det som vi har ansvar för”, fyller föreståndaren på
- ”Jo visst gör det och det är helt OK om ni stannar där”, fortsätter han, ”men det är kanske redan så att ni skulle vilja att alla föräldrar vet och kan lita på att ni har den kunskapen och beredskapen. Då blir detta nästa mål. Det blir ju att höja ambitionsnivån och då har ni några steg att ta innan ni kommer dit”.

Han hämtar sin väska och tar upp några papper.

- Det finns ett sätt att visa på hur er utveckling ser ut, säger han och visar dem BUS-trappan, här kan ni se hur långt ni kommit nu i ert sätt att tänka. För att nå till målet att kunna visa för föräldrarna att ni är ett säkert ställe där de tryggt kan lämna sina barn har ni några steg att först klara av”.
- Vad är det vi klarat av då? Får jag se?
- Javisst – du kan få den.
- Hmmm, ja det stämmer nog.
- Aha, säger föreståndarens kollega, det där är ju typ samma metod som vi använder när vi följer barnens utveckling.

- Precis, utvecklingen är kopplat till vår förmåga att förstå och hur vi tänker, vi har använt samma metod för att mäta brandskyddstänkande som ni använder när ni vill se resultatet av ert arbete.
- Va, kul då är jag med på hur du tänker, avslutar föreståndaren.

Vad bra tänker brandkonsulten nu fick jag henne att förstå att det är vad vi vill uppnå som styr vad vi behöver göra. Han går ut och sätter sig i bilen för att åka iväg. Han sätter på sig bilbältet och reflekterar

– ”Hm, det känns naket att köra utan bälte. Tänk vad jag ändrat min syn på trafiksäkerheten, så hade jag inte känt för 10 år sedan ...”!

## 2 Sammanfattning

### 2.1 BUS, är och inte är

#### Vad BUS är

- ett instrument för att bedöma mognaden/medvetenhet av brandskyddstänkandet i organisationen
- ett hjälpmedel för att kunna analysera vilka organisatoriska åtgärder som kan ge effekt
- ett verktyg för verksamhet och ägare att välja nivå för brandskyddsarbetet
- ett pedagogiskt hjälpmedel för att kunna kommunicera brandskyddstänkande med verksamheten samt hur de kan utvecklas och förbättras.

#### Vad BUS inte är

- en ny alternativ metod för Systematiskt brandskyddsarbete
- ett nytt alternativ till checklistor eller tillsynskort
- ett mätinstrument för brandtekniska system/installationer
- quick-fix för brandskyddsarbetet
- inte ett koncept på att mäta skäligheten

### 2.2 Vad kan BUS användas till

BUS kan användas för:

- ✓ Att få en snabb analys på vilken strategi vi ska använda mot ägare/verksamhet.
- ✓ Att bedöma var ägare/verksamhet är i sin utveckling.
- ✓ Att visa på effekten av den insats vi gör.
- ✓ Att hjälpa ägare/verksamhet att begripa vad vårt arbete bidrar med.
- ✓ Att ägare/verksamhet själv kan bedöma kvalitén i sin organisation.
- ✓ Att ägare/verksamhet kan visa intressenter/myndigheter nivån på sitt arbete.
- ✓ Att vi kan yttra oss positivt till ägare/verksamhet om deras arbete.

BUS är ett verktyg för att identifiera vilken kvalité ett systematiskt brandskyddsarbete befinner sig i, medan metoderna med cirklar är en beskrivning av ett processförlopp som är metoden för att höja i kvalitén i SBA. BUS behövs för att se om arbetet med metoden leder till ett resultat, utan BUS kan man inte avgöra om en arbetsprocess går i rätt riktning. Att man arbetar rätt behöver inte betyda att man går i rätt riktning. BUS är ett mätinstrument för en resultatuppföljning.

Schematiskt kan vi beskriva det på följande sätt:

<b>BRANDSKYDD</b>	<b>SBA</b>	<b>BUS</b>
Brandtekniska installationer Organisatoriskt brandskydd	Upprätthålla brandskyddet genom att:  Planera Styra Följa upp	Pedagogiskt mätinstrument. Mäter kunskap i verksamheten. Placerar in hur långt mognaden kommit i processen. Verktyg för att välja nivå på brandskyddsarbetet.

**Brandskyddet** i en byggnad benämner vi ofta som tekniskt eller organisatoriskt. Det kan bestå av både ”hårda” som ”mjuka” delar.. De hårda tekniska delarna kan vara byggnadstekniska konstruktioner (brandcellsväggar) eller brandtekniska installationer (vägledande markering, brandlarm, sprinkler etc.). De organisatoriska mjuka delarna kan vara utbildningar, rutiner, instruktioner och ansvarsfördelningar.

**Systematiskt brandskyddsarbete** är det sätt som vi planerar, genomför, följer upp och rättar till/förbättra för att upprätthålla brandskyddet i verksamheten. Det är alltså en form av ledningssystem som beskriver hur vi styr/leder brandskyddsarbetet. Vi kan uttrycka det som att SBA bidrar med att de tekniska och organisatoriska åtgärderna kopplas ihop med människorna i verksamheten. SBA är verktyget för att få samspelet mellan Människa – Teknik – Organisation att fungera.

**BUS** är ett sätt att mäta hur långt personer i verksamheten har kommit i sin kunskap, det vill säga vilken insikt finns och hur är förståelsen för att brandskyddet ska fungera. Vad som krävs av brandskyddsåtgärder. Det systematiskt brandskyddsarbete styrs främst av behovet för att klara riskbilden och styrning i verksamheten. Det kan också vara ett behov av affärsmässighet, till exempel hotell som vill visa att det har ett högt säkerhetstänkande för att locka kunder.

Det betyder att en liten verksamhet, t ex en förskola, kan klara sig med relativt få åtgärder. Finns inte förståelsen så uteblir effekten av de åtgärder som inte känns meningsfulla. Så behovet av kunskap enligt BUS måste ställas i relation till verksamheten, riskbilden och målen. Det finns med andra ord ingen självklarhet att mognaden ska växa bara för sin egen sak.

Relationen mellan de här tre faktorerna: brandskyddet, SBA och mognaden - är viktig att förstå. Det är nyckeln till framgång i att bygga upp ett fungerande brandskydd och brandskyddstänkande i en verksamhet.

# 3 Bakgrund

## 3.1 Historia

BUS bygger på en pedagogik som kommer från skolvärldens LUS, LäsUtvecklingsSchema. LUS används för att tydliggöra och visa för barnet och föräldrarna hur långt barnet kommit i sin läsutveckling. Metoden är pedagogiskt och enkelt utformad och oavsett vem som gör bedömningen ska resultatet bli detsamma. Erfarenheter från dem som använt metoden visar att det är väldigt enkelt att förstå var barnet befinner sig (i vilken mognadsfas) och hur långt som är kvar i utvecklingen för att nå det resultat som är önskvärt. Tanken med de olika mognadsfaserna i LUS är inte att alla elever ska nå slutfasen. För en individ kan det vara helt okej att ha nått en viss fas.

BUS bygger på samma tankar – alla företag behöver inte uppnå slutfasen i brandskyddstänkande. Utifrån verksamheten hittas den fas som är lämplig för deras brandskyddsarbete. Fördelen med att mäta mognaden är att den speglar drivkraften i organisationen att bygga upp och sköta sitt brandskydd. Detta ger en helhetsbild av brandskyddet hos verksamheten samt en insikt i hur de prioriterar/värderar sitt brandskydd. Intentionen med BUS är att det ska vara ett enkelt instrument, så att alla de som arbetar med brandskydd kan använda sig av instrumentet och känna igen sig i det som utmärker faserna.

Systematiskt brandskydd har funnits som begrepp sedan slutet av 1990-talet. Via arbetsmiljöarbetet kom det även in i brandskyddsarbetet. Idén kom till Sverige från England där de hade gjort resan från detaljstyrning till funktionsstyrning inom bland annat arbetsmiljöområdet. Målet var att hjälpa företag att klara sina åtaganden och de skapade därför ett system som fick namnet ”internal control”. Systemet togs upp av Arbetsmiljöverket och de skapade ”intern kontroll av arbetsmiljöarbete”. Målet från arbetsmiljöverket var att skapa ett system som skulle göra arbetsmiljöarbetet tydligare och bli en del i ett företags arbete inte som det ofta var något som gjordes av skyddsombuden. Skyddsombuden som är fackförningarnas representanter och arbetsmiljöverket kände att det fanns behov av att tydligare visa på att arbetsmiljöfrågor var företagets angelägenhet och ansvar. Arbetsmiljöverket upplevde dock i ett tidigt skede att det låg en motsättning i namnet ”intern kontroll”. Det uppfattades mer som ett kontrollsystem än det ledningssystem som det var ämnat att vara. Problemet låg i den ”direkt” översättning som gjordes från engelskan. Control på engelska står för leda, styra och inte kontrollera. Begreppet ändrades därför efter några år till att kallas ”systematiskt arbetsmiljöarbete”.

När vi inom brandområdet tog till oss idén 1993 blev begreppet IBK - ”intern brandskyddskontroll”. Intentionen var precis den samma att försöka involvera brandskyddsarbetet i den normala verksamheten och samtidigt öka insikten och brandskyddet. Vi tittade på de ledningssystem som fanns inom kvalitet och miljö. De begrepp som fanns hos dessa system anpassades till brandskyddsfrågor.

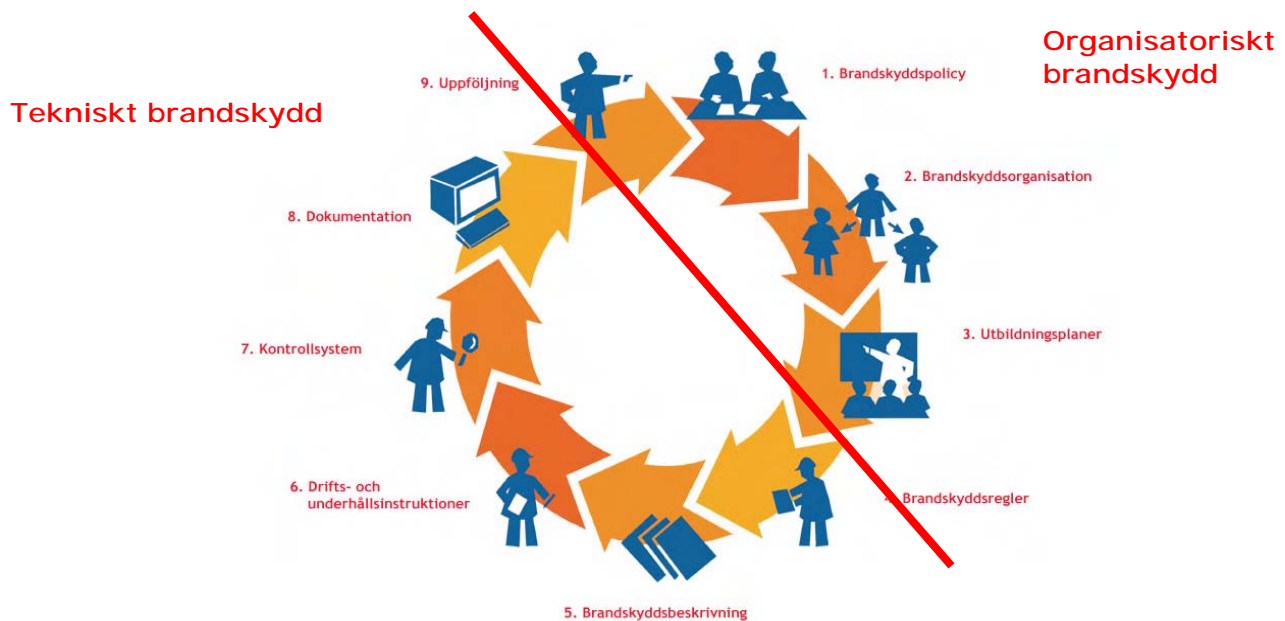
Tanken var att inte skapa något eget nytt system, utan ett sätt att arbeta som kunde integreras med andra frågor inom företaget. De metoder för brandskyddskontroll som arbetades fram på marknaden, i form av cirklar tog fart i samband med att Räddningsverkets allmänna råd om systematiskt brandskyddsarbete publicerades år 2001. Detta har medfört att systematiskt brandskyddsarbete har kommit att bli synonymt med dessa metoder.



Räddningsverkets intention har alltid varit att systematiskt brandskyddsarbete är sprunget från kvalitetscirkeltänkandet i Demings PDCA-cirkel – (Plan Do Check Act) Planera, Genomföra, Följa upp och Rätta till/Förbättra. Skillnaden mellan brandskyddsarbete och systematiskt brandskyddsarbete är att det systematiska brandskyddsarbetet sker kontinuerligt och är dokumenterat hur arbetet styrs/leds.

Flertalet räddningstjänster och konsulter har upplevt att arbetet med att ”sälja in” SBA-metoderna hos verksamheterna, i många fall har känts tungt och omständligt. Förklaringen som då givits är att alla begrepp i cirkeln inte behöver utföras så omfattande, utan kanske bara beskrivs med en mening. Det finns också signaler som tyder på att vi (räddningstjänster, nyttjanderättshavare, konsulter m.fl.) uppfattat lagstiftarens krav som att hela cirkeln måste finnas med i systemet för att det ska vara godkänt. Detta var inte lagstiftarens intention. Räddningsverkets allmänna råd om SBA anger tydligt att innehållet i dokumentationen ska styras utifrån behovet i det enskilda fallet.

Kvaliteten på brandskyddsarbetet är sedan helt beroende på hur pass mogen verksamheten är för att införa ett ”brandskyddstänkande”. Lagen om skydd mot olyckor kräver att man ska ha ett skäligt brandskydd och att den nivån bibehålls. Systematiken syftar till att upptäcka behov av underhåll och service av brandtekniska installationer, brandskyddsorganisation, brandutbildning etc. för att uppfylla samhällets minimikrav på brandskydd.



Figuren visar en cirkel för SBA-metod.

## 4 Räddningstjänstens förändrade uppdrag

När lagen om skydd mot olyckor infördes år 2004 skedde ett byte av styrsystem. Lagstiftningen ändrades från räddningstjänstlagen med ett regelsystem, till lag om skydd mot olyckor med ett resultatsystem som har målstyrning. Regelsystemet var som bekant uppbyggt på ett sådant sätt att räddningstjänsten detaljerat och regelbundet, med förutbestämda objekt och frister utövade brandsyn. Fristerna var beroende av vilken verksamhet som objektet utgjordes av och var helt oberoende av själva verksamhetens brandskyddsarbete. För de verksamheter som hade ett väldigt högt säkerhetstänkande och ett gediget brandskydd blev fristen lika lång som för de som inte hade utövat något brandskyddsarbete alls. Det fanns även de verksamheter i vilka det förlitades till att räddningstjänsten utförde hela brandskyddsarbetet när de kom på besök.

Det nya styrsystemet är ett resultatsystem som byggs upp genom målstyrning. Intentionen med lagförändringen var densamma som den som arbetsmiljöverket hade – ett förtydligande av ansvar för ägare och verksamhetsinnehavare. Resultatsystemet utgår från den aktuella verksamheten. Det finns numera ett behov för verksamheten att analysera sig själv. Vilka risker finns i verksamheten? Vilket behov har vi av dokumentation och utbildning? Hur ska vi utföra våra egenkontroller? Hur säkerställer vi att vårt brandskyddsarbete fungerar? Det krävs numera aktiva beslut av verksamhetens organisation för att kunna Planera, Genomföra, Följa upp och Rätta till/Förbättra. Det är verksamheten som bestämmer vilken nivå de väljer avseende brandskyddet, under förutsättning att de uppfyller samhällets minimikrav.

Om räddningstjänsten vid tillsynens stickprovskontroll i verksamheten finner brister, måste dessa analyseras för att kunna härleda var i systemet som verksamheten fallerar. Vid tillsyn kan BUS verka som ett verktyg för att mäta befintlig nivå i mognadsprocessen. Vi kan utgå från att brandskyddsarbetet styrs av mognadsprocessen samt att det då kan ligga till grund för få fram en handlingsplan och att sätta mål. Utgångspunkten för analysen är att identifiera vilket mål med brandskyddsarbetet som är relevant för den aktuella verksamheten.

Myndighetens tillsyn ska utföras utifrån 2 § 2 kapitlet i lagen om skydd mot olyckor. Detta innebär att tillsynen utövas på brandskyddet och inte på det systematiska brandskyddsarbetet. Innebörden av detta är att myndigheten kontrollerar att objektet har ett skäligt brandskydd utifrån verksamhetens art. Skälighetsprincipen utgår ifrån en bedömning att byggnaden har det brandskydd som det dimensionerats utifrån när den byggdes samt med den verksamhet som bedrivs där. Andra faktorer som bedömningen kan utgå ifrån är rättsfall som prövats, vilka i första hand berör personsäkerhetsfrågor.

Tillsynen ska alltså inte ske på verksamheternas systematiska brandskyddsarbete. Om det framgår att det finns brister i brandskyddet, så är ett sätt att kommunicera med verksamheten att diskutera hur ett systematiskt brandskyddsarbete kan avhjälpa bristerna. BUS är ett mätinstrument som kan användas för att analysera vilket brandskyddsarbete organisationen är mogen för.

Vid revision av andra ledningssystem som t.ex. kvalitets- och miljöledningssystem har revisorn flera dagars förberedelsestid med att läsa in sig på verksamhetens ledningssystem. Därefter utförs sett besök på objektet med stickprovskontroller samt intervjuer med personer med olika ansvarsområden och befattningar för att kunna bedöma om systemet fungerar. Vid revision följer sedan en omfattande revisionsrapport. Då räddningstjänsten gör sin tillsyn har de inte samma resurser. De har inte möjlighet att få ersättning för att kunna läsa in sig på objektet

och inte den tidsåtgång som krävs för att fördjupa sig i ett ledningssystem. Det som de bör göra i samband med en tillsyn är att analysera de brister som de upptäcker vid sina stickprov. Analysen ska sedan resultera i förslag till systematiska åtgärder.

Den skriftliga redogörelse som räddningstjänsterna kräver in är grunden för planering av tillsynsarbetet. Ansvar för att lämna in den skriftliga redogörelsen ligger på fastighetsägaren och verksamhetsinnehavaren ska vara behjälplig och lämna de uppgifter som fastighetsägaren behöver. Syftet med den skriftliga redogörelsen enligt räddningsverket var att tydliggöra att det är flera som tillsammans är ansvariga för brandskyddet i ett objekt. Många fastighetsägare och verksamheter har dock problem med nomenklaturen inom branschen. Det förekommer många begrepp, alltifrån bygglagstiftningens brandskyddsdocumentation, dokumentation av det systematiska brandskyddsarbetet och skriftlig redogörelse. Detta har inneburit en hel del missförstånd, vilket på många sätt ”ställt till det” i verksamheternas ”tänk”. Många verksamheter har trott att dokumentationen av det systematiska brandskyddsarbetet var avklarat i samband med att den skriftliga redogörelsen lämnats in. Detta förstärker felsynen. De positiva effekterna av den skriftliga redogörelsen är att många fastighetsägare har uppmärksammat vikten av tydliga gränsdragningar mellan sig och verksamheterna.

## 4.1 Det förändrade tänkandet

Tidigare i regelsystemet har räddningstjänsten haft rollen att peka på alla brister och fel som de fann under sin brandsyn. Påpekandena ledde ofta inte till en förståelse i organisationen, utan samma brister levde ofta kvar i verksamheten p.g.a. okunskap. Beroende på att verksamheten kände att det här sköter ”brandchefen”. De föll tillbaka i bekvämlighet och brydde sig inte.

Andemeningen i den nya lagstiftningen med att förtydliga den enskildes ansvar ligger i det att genom att få ansvariga i verksamheten att bli aktiva och själva göra val av åtgärder föder det en ökad insikt och förståelse. Räddningstjänsten har idag kunskapen om hur brandskyddet ska se ut och har en förändrad uppgift genom att de fått ett större uppdrag för ut detta syfte. Med hjälp av samma kunskap ska de nu också på ett pedagogiskt sätt, få ägare/verksamhet att förstå vikten av att arbeta med brandskyddet på rätt nivå för objektet och få dem att se fördelarna med att de själva kan visa på vilka åtgärder de valt och varför.

## 5 Hittillsvarande strategier och metoder



### 5.1 Metoden ”SBA-cirkeln”

Det genomtänkta sättet att bygga upp det systematiskt brandskyddsarbete blev metoden ”SBA-cirkeln”. Metoden gör alla delar i ett fullständigt ledningssystem för SBA synliga och med den väl beprövade metodiska grundidéen ”learning by doing”, att lära sig genom handling innebär att kunskapen byggs upp bit för bit.

Det viktiga är att metoden inte blir lika med resultatet, vilket är också en välkänd företeelse i ett inlärningsarbete. Att man har räknat alla talen i övningsboken är ingen garanti för att man kan de fyra räknesätten. Resultatet måste kontrolleras på ett annat sätt än att metoden för att bygga upp kunskapen genomförs till punkt och pricka.

Hur många av er har inte varit med om följande:

– Måste jag räkna alla de här talen? Jag kan ju det här!

Den osäkre läraren:

– Ja!

Den pedagogiken kan skada förtroendet för behovet att arbeta med systematiskt brandskyddsarbete. Alla delar i SBA-cirkeln är inte relevanta i alla organisationer och det kan finnas en annan väg att lösa det en viss del i cirkeln är till för. SBA-cirkeln är en väg, en metod för att bygga upp en kunskap och ett tänkande i verksamheten. Att vi ifrågasätter en del i SBA-cirkeln kan till och med vara ett säkert tecken på att kunskapen nu finns där.

För att metoden SBA-cirkeln skall kunna komma till sin fulla rätt krävs ett system för resultatuppföljning. Annars kan en god metod komma i vanrykte. Det finns många exempel på att goda väl fungerande metoder hamnar i vanrykte och till och med tas ur bruk enbart beroende på en okänslig och stelbent användning. Det som behövs är ett instrument som mäter en kvalitativ utveckling av kunnandet och tänkandet i verksamheten.

## 5.2 "Pärmen"

Det första steget i riktningen mot ett systematiskt brandskyddsarbete är att de i verksamheten har uppfattat att det är något mer än de tekniska installationerna som det handlar om. Det finns ett behov av "mjuka" delar för att upprätthålla brandskyddet.

Detta uppfattas inte sällan som att det är en dokumentation som skall sitta i en pärm. Pärmen blir ett första steg på vägen, en första förståelse av en förändring i ansvaret.

Risken i detta synsätt är att vi uppfattar att pärmen måste fyllas under alla flikar (vilka motsvarar stegen i SBA-cirkeln) för att kravet på systematiskt brandskyddsarbete ska vara uppfyllt. I tidigare resonemang har vi lyft fram att så inte är fallet.

Det finns även en risk att det blir pärmen som blir styrande för verksamheten och hur den ska arbeta, istället för att pärmen byggs upp utifrån organisationens innehåll och behov.

## 6 Nästa steg

### 6.1 Det som mäts blir bättre

Inom ekonomi-, resultatuppföljnings- och utvärderingsforskning finns till synes en trivial sanning. Det som mäts blir ofta bättre bara för att vi mäter det.

Det används ofta som ett argument mot mätningar beroende på att vi i brist på bra instrument allt för ofta mäter fel saker. Då vi mäter fel saker premierar vi ju fel saker (ex tittarsiffror). Vid tillsyn värderas ofta antal utförda steg i SBA-cirkeln. Är detta relevant? Har man då, kanske utan att man tänkt på det, hamnat i att SBA-cirkeln blivit målet istället för brandsäkerheten? Är det inte istället insikten om att verksamheten förstår varför de ska utföra vissa steg inom brandskyddsarbetet som är viktigt? Då är det också detta som ska mätas. BUS är ett möjligt instrument för den mätningen.

Men om vi vänder vi på det och mäter rätt saker är det något värdefullt.

I t ex skolan värld vet vi, att håller vi rätt på närvaron så blir närvaron bättre. En del av orsaken till detta fenomen är att den som bedöms ganska snabbt får klar för sig vad det är som bedöms och då försöker bli bättre på det. Är det en användbar och värdefull egenskap t ex uppvisade medvetenhet om vikten av planering och ledning i SBA - arbetet så blir detta bättre. Enbart effekten av att vi bedömer/mäter kan i visa fall vara starkare än den metod som vi använder.

### 6.2 Det går att mäta tänkandet och hur det utvecklas

Hur ska vi kunna mäta något som inte syns. Det tänkande som egentligen utgör SBA-arbetet syns inte. En väletablerad och accepterad metod att bedöma om ett tänkande eller kompetens finns hos en person, är att be denna person använda sin kunskap. Den vanliga tentan/skrivningen är en variant på detta om den har uppgifter som kräver användning av kunskaperna t ex problemlösning. Om räddningstjänsten vid en tillsyn upptäcker många brister i brandskyddet, är det ett tecken på att verksamheten har dålig insikt och mognad i brandskyddsfrågor. Med hjälp av BUS kan räddningstjänsten mäta var mognaden hos verksamheten ligger. Detta kan hjälpa verksamheten att rätta till/förbättra sitt brandskydd.

Under 1900-talet har de i många länder forskat mycket på hur vuxna och barn lär sig olika kunskaper. Det visar sig att det på alla kända områden, går till så att det är en slags helhetsuppfattning som fördjupas och nyanseras i högre och högre kvaliteter. På svenska har vi uttryckt det så att vi vid inläring hela tiden förändrar/omorganiserar vår omvärldsuppfattning<sup>1</sup>.

Det som också är vanligt är att individen går från ganska primitiva och direkt felaktiga uppfattningar till mer och mer rimliga och komplexa uppfattningar ( t ex från "Pärmen" till en del av vår normala organisation). För att kunna bedöma hur tänkande utvecklas mot en allt högre kvalitet behöver vi kunna utgå ifrån en praktisk erfarenhet av arbetet där vi kunnat observera och identifiera olika kvaliteter i SBA - kunnande. Den praktiken finns idag, men den fanns

---

1. För den som vill veta mer rekommenderas *Inläring och omvärldsuppfattning*, Marton m fl. Boken har sedan den kom 1977 blivit uppskattad av utbildare i alla delar av utbildningssektorn.

inte för 10 år sedan. Med denna kända praktik som utgångspunkt har vi beskrivit dessa steg i utvecklingen.

När vi nu kan använda BUS som ett verktyg kan vi lättare se och förklara att det kan räcka med att arbeta med delar av cirkeln för att uppnå det mål vi är mogna för. SBA – cirkeln är helt plötsligt ett exempel på en meny att plocka från och inte vad vi måste göra. Vi kan alltså nu sakta men säkert bygga upp ett system vartefter verksamheten mognar. Vi får alltså ett sätt att öka/ändra sättet att tänka på brandskydd och därmed ökar också kvalitén på brandskyddet.

I arbetet med att bedöma var en person befinner sig i sitt tänkande - i sin utveckling utvecklas förmågan att ställa frågor på ett sätt som leder till att vi får verksamheten att beskriva/visa sitt tänkande. Att arbeta på detta sätt leder till att man snabbt bygger upp en professionalism.

## 6.3 Professionalism

Inom teoretisk filosofi<sup>2</sup> påpekas det att det är en yrkeskår som är professionell – inte enskilda yrkesutövare och att tre villkor ska vara uppfyllda;

- (a) yrkeskåren gör bedömningar som har stor betydelse för individens framtid,
- (b) yrkeskårens bedömningar kan överklagas,
- (c) överklaganden granskas av andra yrkesutövare.

Utifrån detta mönster kan läkare, jurister och ytterligare några yrkeskårer sägas vara professionella. En läkare gör bedömningar (diagnoser) som har stor betydelse för individens framtid. En patient kan anmäla den läkare som gjort en felaktig bedömning. Om patienten anmäler en läkare så granskas han/hon av andra läkare.

Räddningstjänstens bedömning av verksamheten vid tillsyn har stor betydelse för verksamhetens framtid. Bedömningarna vid tillsyn kan överklagas, men det är sällan som detta görs. Därför är det endast enstaka tillfällen där räddningstjänsten blir granskad av andra yrkesutövare. Granskning är nödvändig för att utvecklingen ska gå framåt. Ett sätt att öka kvaliteten i det egna tillsynsarbetet är att använda BUS som utgångspunkt för gemensamma värderingar.

Mätinstrumentet BUS tydliggör tankegången kring bedömningen i samband med tillsyn, vilket ger ägaren/verksamheten möjlighet att förstå hur de själva kan påverka. Detta ökar räddningstjänstens professionalism. När mognaden ökar tydliggörs även var ansvaret ligger. En effekt av detta blir att den gamla bilden av att brandskyddet är räddningstjänstens ansvar försvinner.

---

2. Bertil Rolf, docent i teoretisk filosofi vid Lunds Universitet, i Skolvärlden i juni 1994

# 7 Vad är BUS

## 7.1 Faserna i BUS

Brandkompetens Utvecklings Schemat (BUS) beskriver hur tänkandet växer fram och där varje punkt/steg är förutsättningen för nästa punkt/steg

Den kunskapsutvecklig BUS söker fånga har 20 identifierbara kvalitativa steg som vi väljer att kalla punkter. Denna utveckling från ”noll-koll” till ”Beställer granskning av extern part/konsult” kan delas i fyra faser. Dessa faser ger en bra överblick.

### 7.1.1 Noll-koll

#### **Fas 1 - Tekniksyn**

Fokus på tekniska lösningar inom brandskyddet och att tillse att dessa fungerar.

#### **Fas 2 - Behov av planering**

Inser att en organisation med kompetens behövs för att hantera brandskyddet.

#### **Fas 3 - Ledning/Styrning**

Inser att organisationen består av människor samt att dessa i sin tur behöver ledning/styrning.

#### **Fas 4 - SBA tänk! T.ex. Kundnytta**

Inser att brandskyddsarbetet kan användas som en konkurrensfördel.

Vilja att synliggöra brandskyddsarbetet såväl internt som externt.



# 8 Brandkompetens Utvecklings Schema (BUS)

## 8.1 Nollpunkten

*Kännetecken:* "Noll-koll", "Gör inte brandkåren det?", "Brandchefen har varit här och godkänt"

## 8.2 Fas 1 Teknisksyn

1. Medveten om att man behöver hjälp  
*Kännetecken:* "Den där pärm", Det finns ett regelverk, medvetenhet om att en dokumentation ska upprättas
2. Tror att det handlar om det tekniska/anläggningen  
*Kännetecken:* "Visar förteckning över brandinstallation", "Byggnadsteknisk beskrivning", "brandskyddsdocumentation"
3. Kontroll av teknik  
*Kännetecken:* "Checklista" /Drift-/underhållsinstruktioner
4. Vi brandutbildar vår personal  
*Kännetecken:* "Massproducerade standardutbildningar", "Allmän brandkunskap", "Handbrandsläckning"

## 8.3 Fas 2 Behov av planering

5. Brandskydd är något mer än teknik  
*Kännetecken:* "Insikt genom frågor/konsulthjälp"
6. Aha, det är en organisatorisk fas  
*Kännetecken:* "Frustration", "Vem är ansvarig?", "Brist på resurser eller stöd/delegation", "Önskemål om revision av extern utförare", Avsaknad av rutiner
7. Man ber om hjälp att bygga upp brandskyddsorganisationen. Delaktighet, förvaltare/ägare – olika.  
*Kännetecken:* Det saknas ansvarsfördelning, arbetsbeskrivningar, otydliga eller avsaknad av delegationer, "Faller mellan stolarna" alternativt dubbelarbete, det gäller hela organisationen och alla dagligen
8. Nu har vi fattat  
*Kännetecken:* "Euforisk tillstånd", "Nu klarar vi oss själva"
9. Inser utbildningsbehov  
*Kännetecken:* "Vilken kompetens behövs/krävs för att axla ansvaret kopplat till brandskyddsorganisationen och aktuell verksamhet"

## 8.4 Fas 3 Ledning/Styrning

10. Ledning  
*Kännetecken:* Det finns tid och pengar avsatt för internt arbete
11. Implementering  
*Kännetecken:* ”Rapporteringsystem funkar”, ”Fotfolket förstår”, ”Aktivt arbete i organisationen”
12. Verksamhetsbaserat brandskyddsarbete  
*Kännetecken:* ”Medvetenhet om risker och riskhantering”, ”Kan beskriva risker i verksamheten”
13. Krav på entreprenörer (och projektörer) som gör arbete i vår verksamhet  
*Kännetecken:* ”Policy/instruktioner för arbete som utförs i verksamheten av externa aktörer”, ”Har bytt entreprenör pga. brandskäl”, ”Har nekat entreprenör att utföra arbete i verksamheten pga. bristande kompetens t.ex. ingen heta arbete kurs”
14. Insikt – ”Vi bestämmer själv”  
*Kännetecken:* ” Vi har högre krav än brandkåren (samhällets minimikrav)”, ”Försäkringsbolaget kräver högre nivå”, ”Vi är sårbara och har valt en högre nivå”, ”Vågar stå på sig”, ”Kan ifrågasätta och argumentera”
15. Medvetna egna val/Ledningen ser vikten av att göra egna val  
*Kännetecken:* ”Utforma SBA efter eget tänk”, ”riskvärdering”
16. Ledningen arbetar aktivt  
*Kännetecken:* ”VD förstår och ger direktiv”

## 8.5 Fas 4 SBA-tänk! T.ex. Kundnytta

17. Insikt att revidering behövs och att ständiga förbättringar ingår i konceptet  
*Kännetecken:* ”Anmärkningar eller förbättringsförslag från fotfolket”, ”revideringar har gjorts”
18. Spårbara resultat  
*Kännetecken:* ”Inrapporteringar följs upp och ger effekt”, ”Åtgärddar brister”, ”Nyckeltal för brand”, ”Söker feedback/bekräftelse”
19. Mer värde/Kundnytta  
*Kännetecken:* ”När kundnyttan ses är det ett tecken på förståelse av systemet”; ”Bygga värden” Vill ha instrument att synliggöra arbetet utanför den egna organisationen
20. Förståelse av ledningsprincipernas (8 punkter) inverkan på organisationen  
*Kännetecken:* ”Beställer granskning av extern part/konsult”

## 8.6 Ledningsprinciper

- **Ledarskap**  
Ledningen ger de anställda en tydlig bild av förutsättningar och utvecklingsinriktning för företaget
- **Kundfokusering**  
Kundernas krav och förväntningar är kända för de anställda
- **Medarbetarengagemang**  
Alla anställda är engagerade i företagets utveckling
- **Ständiga förbättringar**  
Ständiga förbättringar är alltid ett mål för företaget
- **Faktabaserat beslutsunderlag**  
Verksamhetens strategier och beslut baseras på fakta
- **Processorientering**  
Organisationen är duktig på att definiera, utveckla och arbeta i väldefinierade arbetssteg
- **Systembaserat synsätt**  
Alla arbetssteg/processer i organisationen hänger ihop
- **Leverantörssamarbete**  
Företaget utvecklar strategiska samarbeten med leverantörerna för att skapa värdeökning

# 9 Brandkompetensutvecklingschema (BUS)

## 9.1 Innan du går vidare

Varje punkt i BUS utgörs av en kvalitét i tänkande kring brandskyddet. Vi kommer nu att gå igenom och beskriva dessa kvalitéer och den utveckling och vidareutveckling av tänkandet som sker i arbetet med en organisation. Vi försöker i stor utsträckning beskriva kvalitén i tänkande med exempel och illustrationer. Exempelen kommer att utgöra en referenspunkt för bedömningen och är något man ständigt går tillbaka till. De kvalitéer vi beskriver är för den som arbetat med brandfrågor ingenting nytt. Vårt arbete har bestått i att sätta ord på den ofta tysta yrkeskompetens/bedömarkompetens. Avsikten är att den som arbetat med dessa frågor ska reagera ”det är väl inget nytt med det här”. Genom att sätta ord på kvalitéerna finns ett gemensamt system för att kunna göra likartade bedömningar, med andra ord får vi en bedömaröverensstämmelse i branschen.

Vår erfarenhet är med det är instrumentet fås ett snabbt språkbruk mellan organisationen och bedömaren, vilket medför att organisationen relativt fort ser vad bedömaren har för avsikt och vad bedömaren tittar på. Denna öppenhet ger organisationen full insyn, vilket brukar benämnas att instrumentet är ”genomskinligt”. Effekten av detta blir att förtroendet för bedömningsverktyget blir större och dessutom fås en positiv påverkan av att organisationen känner till kvalitéerna i bedömningen. En följd effekt av detta blir att organisationen själv kommer att försöka skaffa sig det kunnande och komma längre i processen, vilket leder till ett förbättrat brandskydd.

Bilderna som vi använder för att illustrera kvalitéerna visar oftast brist på förståelse eller ren okunnighet. Detta är också en tankekvalité, även om det är en låg tankekvalité. Eftersom fokus i systematiskt brandskyddsarbete ligger mer på organisation och människor än på teknik, är det vitalt att den som utför tillsynen kan identifiera hur personerna i organisationen tänker. Vet man inte var de befinner sig i tänkandet, så vet man inte hur man ska hjälpa organisationen att vidareutveckla tänkandet. Allt gott pedagogiskt arbete utgår ifrån att man startar där individen befinner sig i sitt tänkande. Att ge uttryck för att organisationen har en låg kunskapsnivå är inte en bra början. Till exempel så illustrerar bilden för ”noll-koll” detta. Den som vet vad systematiskt brandskyddsarbete innebär, tar sig för pannan. Det som behövs för att komma vidare är att förstå hur personerna i organisationen tänker och hur man ska bete sig för att hjälpa de att inte göra om dessa allvarliga misstag. Att samma brister återkommer eller kvarstår i organisationen under flertalet år visar på att det finns ett systemfel i organisationen, som måste rättas till. Det hjälper inte att påpeka den specifika bristen varje gång, utan det krävs att hitta systemfelet (t.ex organisation, ansvar, utbildning, rutiner etc) och göra de förändringar som krävs. Det finns tecken på att lagen om skydd mot olyckor uppfattas som otydlig, när det gäller dessa problem.

När du fortsätter och läser nedanstående exempel på kännetecken för de olika stegen vill vi att du funderar kring vad bilderna illustrerar för tankefel eller systemfel. Det är det som är din utgångspunkt för ditt arbete. Vi har valt att i huvudsak visa de olika stegen genom brister dvs en utvecklade nivå på tänkande. Detta eftersom dessa exempel är enklare att illustrera.

## 9.2 Nollpunkten

*Kännetecken:* ”Noll-koll”, ”Gör inte brandkåren det?”, ”Brandchefen har varit här och godkänt”



Verksamheten har installerat en gallergrind framför en utrymningsväg för att förhindra inbrott utan att inse att de samtidigt gör det omöjligt att utrymma lokalerna, då grinden alltid är låst.



Detta utrymningsbeslag har försetts av verksamheten med en något annorlunda kåpa, för att förhindra användning i andra fall än nödsituationer. Kåpan är fastskruvad i dörren och är tillverkad av plexiglas som sammanfogats med silikon. Utan en hammare eller yxa är det omöjligt att komma åt handtaget för att kunna utrymma.

Ovanstående bilder illustrerar verksamheter där okunnigheten är så stor att de genomförda lösningarna avsevärt försämrar brandskyddet.



Bilden visar en nödutgång via ett fönster, som försetts med ett rep till hjälp för att ta sig ner till marken. Bilden är tagen på andra våningen i en byggnad, så förutom att det redan till att börja med är en udda lösning är repet alldeles för kort för att nå ner till marken.

Exemplet illustrerar en annan form av okunnighet, där vald lösning inte uppfyller sin funktion. Verksamheten har så ringa kunskap att de inte har förståelse för vad de gör.

### 9.2.1 Fas 1 Tekniksyn

#### 1. Medveten om att man behöver hjälp

*Kännetecken:* "Den där pärmen", Det finns ett regelverk, medvetenhet om att en dokumentation ska upprättas



Exemplet illustrerar att verksamheten tror att de uppfyller gällande krav genom att låta någon annan tänka åt de.

2. Tror att det handlar om det tekniska/anläggningen  
"Kännetecken." Visar förteckning över brandinstallation", "Byggnadsteknisk beskrivning", "brandskyddsdokumentation"



Bilden är från ett varuhus. Det finns en möjlighet att starta en utrymning, men finns det en organisation för det? Vem har ansvar för att upptäcka branden, att rusa till gasbehållaren och aktivera utrymningslarmet? Hur lång tid tar det förloppet?



Att ha ett bra brandskydd innebär att man har tekniska utrustningar. Då kan man känna sig trygg, vilket även namnet på den gamla handbrandsläckaren intygar.

Det vi försöker visa med ovanstående illustrationer är att många verksamheter tror att de tekniska åtgärderna löser problem men förstår inte att det även krävs en organisation.

3. Kontroll av teknik  
*Kännetecken:* ”Checklista” /Drift-/underhållsinstruktioner  
Utrymning



Här är allt det tekniska utfört på rätt sätt. Utrymningsskylten lyser, larm, siren finns för utlöst larm, varningsanslag om det gasformiga släckmedlet Argonite samt skyltning om att ”lämna rummet vid alarm eller när gas utströmmar”. Det är dock inte så klokt att ha en utrymningsväg genom ett rum med ohälsosamt släckmedel. Tekniken finns men kunskapen saknas.

4. Vi brandutbildar vår personal  
*Kännetecken:* ”Massproducerade standardutbildningar”, ”Allmän brandkunskap”, ”Handbrandsläckning”



Utbildning i allmänna brandkunskap med handbrandsläckning och släcka brand i docka. Vid första genomförandet lär sig personalen mycket, men vad händer efter tredje genomförandet? Hur har brandkunskapen hos personalen utvecklats?



I en del verksamheter finns en uppfattning om att punktinsatser avseende utbildning är en lösning på problem. Detta är ett tecken på att verksamheten har kommit en bit på vägen i sitt tänkande, men inte tänkt klart.

## 9.2.2 Fas 2 Behov av planering

5. Brandskydd är något mer än teknik  
*Kännetecken:* ”Insikt genom frågor/konsulthjälp”



Brand i pappersbalar som lagras för återvinning. Verksamheten drabbades under en kort tidsperiod av ett antal anlagda bränder. Resultatet av detta blev att ett högre staket byggdes, för att motverka intrång. Dessutom arrangerades lagringen så att begränsningar i lagerhöjd samt bredare gångar mellan balstaplarna infördes.

Exemplet visar att verksamheten inte endast förändrat tekniken utan även ändrat rutiner för att förebygga spridning av brand.

6. Aha, det är en organisatorisk fas  
*Kännetecken:* ”Frustration”, ”Vem är ansvarig?”, ”Brist på resurser eller stöd/delegation”, ”Önskemål om revision av extern utförare”, Avsaknad av rutiner
7. Man ber om hjälp att bygga upp brandskyddsorganisationen. Delaktighet, förvaltare/ägare – olika.  
*Kännetecken:* Det saknas ansvarsfördelning, arbetsbeskrivningar, otydliga eller avsaknad av delegationer, ”Faller mellan stolarna” alternativt dubbelarbete, det gäller hela organisationen och alla dagligen



En kontorsverksamheten använde sig av standardiserade checklistor för sin egenkontroll av brandskyddet i verksamheten. De anlätade en brandkonsult att utföra en riskinventering för att testa om checklistan var tillräcklig utifrån den verksamhet som de bedriver i lokalerna. I verksamheten uppmärksammades under inventeringen bl.a. en bastu, där brunt och torr-destillerat virke bör bytas ut för att förebygga en brands uppkomst. Verksamheten hade kommit en bra bit på vägen i sitt tänkande genom att inse att deras checklista inte var anpassad utifrån de risker som finns i deras lokaler.



Bilder från en bostadsrättsförening i Lund. Ingen egenkontroll av brandskydd sker.

8. Nu har vi fattat  
*Kännetecken:* ”Euforisk tillstånd”, ”Nu klarar vi oss själva”

I detta kännetecken är verksamheten så uppfylld över förståelsen att de inte inser att det kommer att krävas ytterligare arbete.

9. Inser utbildningsbehov  
*Kännetecken:* ”Vilken kompetens behövs/krävs för att axla ansvaret kopplat till brandskyddsorganisationen och aktuell verksamhet”

Det euforiska tillståndet har passerat och verksamheten börjar inse att de inte har allt kunnande.



Höger bild är arrangerad. Foto Lunds Brandförsvär.

#### Exempel på kombination av teknisk- och organisatorisk brandskydd

I mars år 2003 inträffade en brand på avdelningen för Centraloperation, Universitetssjukhuset i Lund. En i personalen på avdelningen upptäckte att rök trängde ut från ett förråd. En annan i personalen sprang och hämtade en pulversläckare och ett släckningsförsök inleddes. När dörren till förrådet öppnades slog lågor ut. Dörren till branden stängdes och personen tillkallade en kollega på avdelningen, som tidigare arbetat som brandman. Tillsammans sprang de och hämtade en slang från en inomhusbrandpost, vilken drogs ut 32 meter fram till förrådet. Branden kunde släckas med vattnet och när räddningstjänsten kom på plats påbörjades evakuering av brandröken. P.g.a. övertrycksventilation behövde inga pågående operationer avbrytas. Nya operationer flyttades till efterföljande dag då saneringsarbetet var slutfört.

Personalen på sjukhuset får regelbunden brandutbildning och övning.

Det snabba och riktiga ingripandet från personalen i kombination det passiva brandskyddet – dörren, medförde att brandens spridning kunde begränsas till förrådet där branden startade.

En senare brandorsaksutredning som utfördes av Brandförsväret i Lund visade att branden troligtvis orsakats av rester av väteperoxid, som använts i tvättprocessen för tvättning av sjukhusets kuddar.

Personalen hade den kompetens för att klara av branden och den kunskap att stänga dörren för att förhindra brandens spridning.

## 9.2.3 Fas 3 Ledning/Styrning

### 10. Ledning

Kännetecken: Det finns tid och pengar avsatt för internt arbete



Exempel från Sirenen nr 3, april 2006.

I ingressen står: "Mjölby. Branden på Swedex blev en liten notis i Östgöta Correspondenten. Den hade också kunnat sluta med svarta rubriker om att Mjölby företagets verksamhet ödelagts. Skillnaden stavas Systematiskt Brandskyddsarbete (SBA), eller sunt förnuft."



Bilden visar ett kontor där den utbildade utrymningsledaren informerar sina arbetskamrater. Utrymningsledarna utbildas regelbundet och har som uppgift att bevaka brandskyddet på sin arbetsplats.

## 11. Implementering

*Kännetecken:* ”Rapporteringssystem funkar”, ”Fotfolket förstår”, ”Aktivt arbete i organisationen”



Skylden lyder ”Cykeluppställning förbjuden”. Det är ur såväl brand- som städsynpunkt absolut förbjudet att ställa cyklar i sjukhusbyggnader och i transportkylvertar”. Detta är ett tydligt exempel på att personerna på arbetsplatsen inte förstår. Skylden ger ett dubbelt budskap genom att även hänvisa till att städningen. Om det är så att städning endast sker på onsdagar, är det okej att ställa cykeln där övriga dagar? Är det lika viktigt med städregler som brandregler? Genom att blanda budskapen dras allvaret med brandskyddsregeln ned.

Om steg 11 hade uppnåtts hade inga cyklar stått i vägen.



Bilderna visar en branddörr som i normalfallet är uppställd på magnet, vilken kopplats till brandlarmet. Då magneten p.g.a. slitage är ur funktion har personalen på lagret löst problemet genom att placera en morakniv, att blockera branddörrens stängning. Detta är ett exempel på att det inte finns tillräcklig kunskap hos personalen om branddörrens verkliga funktion. Personalen tycks tro att magneten endast är till för att hålla dörren i öppet läge. Rapporteringssystemet fungerar inte och förståelsen hos personalen saknas.

## 12. Verksamhetsbaserat brandskyddsarbete

*Kännetecken:* ”Medvetenhet om risker och riskhantering”, ”Kan beskriva risker i verksamheten”



Bilden visar en verksamhet som är medveten om sina risker och som har tagit fram en fungerande sätt att hantera dem. Verksamheten hanterar en mängd olika kemikalier och har ett system för förvaring som t.ex. är tydligt uppmärkt om vilka kemikalier som får förvaras i vilket skåp och skåpen är utformade med spillist på varje hyllplan.

Bilden till höger visar vidtagna skyddsåtgärder vilket visar att det finns en medvetenhet i verksamheten om vilka farliga ämnen som hanteras.



Bilderna visar ett exempel från ett pausrum på ett sjukhus, där trinettskåpets spisplattor försatts ur funktion genom en egentillverkad böjd stålstav. Detta har utförts som ett alternativ till ett kostsammare alternativ att låta en elektriker installera en fast timer. Agerandet tyder på att verksamheten har insikt om sina brandrisker och har vidtagit åtgärder för att eliminera dessa.



Brandposten är skyddad mot blockering genom att så kallade gråsuggor ställts ut för att markera att här ska inget stå. Hela gårdsytan ger dessutom tecken på ordning och reda.



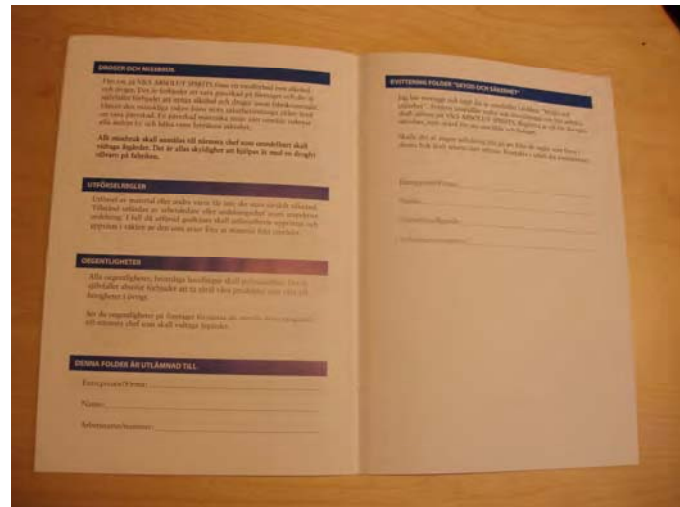
Informationsanslag om vilka risker som arbete med batterier medför. Informationsanslaget är tydligt och det är ett exempel på ett högt medvetande.

13. Krav på entreprenörer (och projektörer) som gör arbete i vår verksamhet  
*Kännetecken:* ”Policy/instruktioner för arbete som utförs i verksamheten av externa aktörer”, ”Har bytt entreprenör pga. brandskäl”, ”Har nekat entreprenör att utföra arbete i verksamheten pga. bristande kompetens t.ex. ingen heta arbete kurs”



I verksamheten där bilden är tagen fanns anvisningar till entreprenörerna för vilka krav som ställs på brandtätningar av genomföringar i brandcellsgräns. Brandtätningen är inte utförd i enlighet med instruktionerna, men vid besiktningstillfället säger entreprenören till beställaren att han ska utfärda ett intyg. Systemfelet i exemplet är att intyget är viktigare än funktionen.

Exemplet illustrerar det krav på medvetenhet i organisationen som måste finnas för att systemfel inte ska kunna passera.



*Bild: Vin & Sprit, Åhus på broschyr till entreprenörer*

Broschyren på bilden är avsedd för nyanställda, gäster och entreprenörer som ska utföra arbete på Vin & Sprits fabrik i Åhus. Innan entreprenörer får passera in på området måste de läsa igenom informationsbroschyren som bl.a. behandlar inpassering, olycka, utrymning, brandskydd, explosionsklassade områden och skyddsutrustning. På sista sidan kvitterar entreprenören att informationen tagits del av. Om entreprenörens arbetsinsats tar mer än fem dagar får de en särskild utbildning med information om säkerhetspolicy, risker som finns i verksamheten, säkerhetsregler, fysiskt skydd, larm, utrymning m.m.



#### 14 Insikt – ”Vi bestämmer själv”

*Kännetecken:* ” Vi har högre krav än brandkåren (samhällets minimikrav)”, ”Försäkringsbolaget kräver högre nivå”, ”Vi är sårbara och har valt en högre nivå”, ”Vågar stå på sig”, ”Kan ifrågasätta och argumentera”



Med kunskap kommer även insikten att det faktiskt är verksamheten som äger sitt brandskydd och att det kan utformas på olika sätt och att det även är möjligt att lägga sig på en nivå som är högre än vad räddningstjänsten kräver. Bilderna visar två motsatta sätt på att för verksamheten hantera egna önskemål om tydlighet avseende utrymningsvägar. I den vänstra bilden har verksamheten valt att tydliggöra utrymningsvägen maximalt genom att måla hela dörren med en två meter hög utrymningsymbol. I det högra exemplet har verksamheten istället valt att i normalfallet försöka få utrymningsdörren att smälta in i den befintliga miljön. Här har man istället valt att styra utrymningsdörren med teknik, så att den vid ett brandlarm öppnas per automatik och då blir väldigt synlig.

#### 15. Medvetna egna val/Ledningen ser vikten av att göra egna val

*Kännetecken:* ”Utforma SBA efter eget tänk”, ”riskvärdering”



Bilden visar en uthuggen brandgata för att hindra en brand i fyrverkerilagret att sprida sig till omgivningen. Företaget visar klara tecken på att de inte vill att de ska uppfattas som oseriösa och riskfyllda.

16. Ledningen arbetar aktivt  
*Kännetecken: "VD förstår och ger direktiv"*



Fotot är tagen vid en fabrik som tillverkar fyrverkerier. I denna verksamhet lämnas inget åt slumpen. Ett smutsigt golv är en riskfaktor i denna verksamhet. Här är det ordning och reda. Så här ser det inte ut om inte ledningen är aktiv, styr och belönar organisationen för att allt är perfekt.

Utrymningsledarens utrustning på ett kontor för ett amerikanskt företag. Säkerheten följs upp med regelbundna besiktningar från företagets egna säkerhetsavdelning.

Ett helt annat exempel är Posten som utför interngranskning av brandskyddet. De som är utsedda brandskyddsansvariga åker runt och granskar varandras anläggningar. Besöken läggs upp oplanerade och interngranskningen utgår från en särskild övergripande checklista.

## 9.2.4 Fas 4 SBA-tänk! T.ex. Kundnytta

Vi har i dagsläget inte lyckats hitta bra bilder på dessa kvalitéer (17-20).

17. Insikt att revidering behövs och att ständiga förbättringar ingår i konceptet  
*Kännetecken:* ”Anmärkningar eller förbättringsförslag från fotfolket”, ”revideringar har gjorts”
18. Spårbara resultat  
*Kännetecken:* ”Inrapporteringar följs upp och ger effekt”, ”Åtgärddar brister”, ”Nyckeltal för brand”, ”Söker feedback/bekräftelse”
19. Mer värde/Kundnytta  
*Kännetecken:* ”När kundnyttan ses är det ett tecken på förståelse av systemet”; ”Bygga värden” Vill ha instrument att synliggöra arbetet utanför den egna organisationen
20. Förståelse av ledningsprincipernas (8 punkter) inverkan på organisationen  
*Kännetecken:* ”Beställer granskning av extern part/konsult”

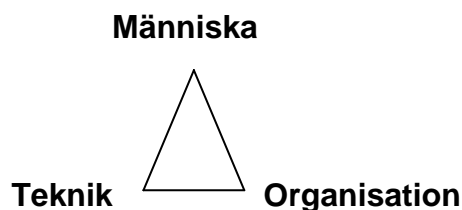
## 9.3 Ledningsprinciper

- **Ledarskap**  
Ledningen ger de anställda en tydlig bild av förutsättningar och utvecklingsinriktning för företaget
- **Kundfokusering**  
Kundernas krav och förväntningar är kända för de anställda
- **Medarbetarengagemang**  
Alla anställda är engagerade i företagets utveckling
- **Ständiga förbättringar**  
Ständiga förbättringar är alltid ett mål för företaget
- **Faktabaserat beslutsunderlag**  
Verksamhetens strategier och beslut baseras på fakta
- **Processorientering**  
Organisationen är duktig på att definiera, utveckla och arbeta i väldefinierade arbetssteg
- **Systembaserat synsätt**  
Alla arbetssteg/processer i organisationen hänger ihop
- **Leverantörssamarbete**  
Företaget utvecklar strategiska samarbeten med leverantörerna för att skapa värdeökning

# 10 Slutord

Som avslutning vill vi påminna om vad vi skrev initialt:

Vår uppfattning är att Systematiskt Brandskyddsarbete betraktat som ett ledningssystem utgår utifrån konceptet; Människa – Teknik – Organisation. Alla faktorer krävs för att få ett fungerande system.



Här kan jämförelsen göras med brandtriangeln – syre, bränsle och värme. Om en av de ingående komponenterna tas bort så blir det ingen brand. Om en av komponenterna; människa, teknik, organisation tas bort så blir det inget fungerande brandskydd.

Idag finns ett behov av ett värderingssystem för brandskydd som tar in hela det komplexa samspillet människa, teknik och organisation. Ett sätt att med gemensamma referenspunkter bedöma hur långt en verksamhet har kommit på väg mot ett fungerande brandskydd. Brandkompetensutvecklingschema (BUS) är en metodik att mäta hur långt människan har kommit i sin mognad/sitt tankesätt avseende brandskydd.

Förmågan att se hela detta komplexa samspel och att se skillnaden i kvalité hos ansvariga och olika organisationer finns i huvudet/i bedömarkompetensen hos många av dem som arbetar inom kontrollfunktioner (tillsyn, revision) idag. Det finns ett växande behov att ta fram och synliggöra detta kunnande. Genom att ta fram det/skriva ner detta kunnande kan vi också samordna kunskapen och t o m kalibrera bedömarkompetensen. Detta innebär att oavsett vem som utför bedömningen kommer fram till samma resultat.

# 11 Brandkompetens Utvecklingsschema (BUS) version 3

## 11.1 Nollpunkten

### 11.1.1 Fas 1 Tekniksyn

1. Medveten om att man behöver hjälp
2. Tror att det handlar om det tekniska/anläggningen
3. Kontroll av teknik
4. Vi brandutbildar vår personal

### 11.1.2 Fas 2 Behov av planering

5. SBA är något mer än teknik
6. Aha, det är en organisatorisk fas
7. Man ber om hjälp att bygga upp brandskyddsorganisationen. Delaktighet, förvaltare/ägare – olika.
8. Nu har vi fattat
9. Inser utbildningsbehov

### 11.1.3 Fas 3 Ledning/Styrning

10. Ledning
11. Implementering
12. Verksamhetsbaserat brandskyddsarbete
13. Krav på entreprenörer (och projektörer) som gör arbete i vår verksamhet
14. Insikt – ”Vi bestämmer själv”
15. Medvetna egna val/Ledningen ser vikten av att göra egna val
16. Ledningen arbetar aktivt

### 11.1.4 Fas 4 SBA-tänk! T.ex. Kundnytta

17. Insikt att revidering behövs och att ständiga förbättringar ingår i konceptet
18. Spårbara resultat
19. Mer värde/Kundnytta
20. Förståelse av ledningsprincipernas (8 punkter) inverkan på organisationen



**Räddningsverket 651 80 Karlstad**  
**Telefon 054-13 50 00, fax 054-13 56 00, [www.raddningsverket.se](http://www.raddningsverket.se)**  
Beställningsnummer P21-500/08 fax 054-13 56 05,  
ISBN 978-91-7253-428-5